

Kaum thematisierte Aspekte Frauenförderung und Gleichstellungspolitik

Session für Tagung: „Warum (noch) Frauen* fördern?“

21.11.2019, IHS Wien

Moderation: Katharina Mader (WU Wien)

Frauen fördern im Niedriglohnbereich? Befunde und Überlegungen aus der Reinigungsbranche

Karin Sardadvar (WU Wien)

Die Reinigungsbranche ist eine wichtige Arbeitgeberin für Menschen, die vor dem Hintergrund niedriger formaler Qualifikationen, nicht anerkannter Bildungsabschlüsse aus dem Ausland und/oder geringer Deutschkenntnisse anderweitig nur schwer einen Erwerbsarbeitsplatz finden (Holtgrewe, Sardadvar 2012; 2011). Sie ist ein typischer Schauplatz sogenannter „Einfacharbeit“ im Dienstleistungsbereich – Tätigkeiten, für die keine konkrete Berufsausbildung erforderlich ist (Krenn 2015).

Die Reinigungsbranche ist durch hohe Frauen- und MigrantInnenanteile gekennzeichnet, und Geschlechtergleichstellungsfragen sind dort in doppelter Hinsicht relevant: Als niedrig entlohnte Erwerbsarbeit mit einer Reihe von problematischen Beschäftigungsbedingungen in Hinblick auf Teilzeit, Arbeitszeitlage, Anforderungen und Anerkennung ist die Reinigung einerseits ein Beispiel für eine Form von Frauenerwerbstätigkeit, die zum Teil nicht existenzsichernd ist und in weiterer Folge unabgesicherte Zukunftsleben mit niedrigen Pensionen produziert (Bahl 2014a). Andererseits ist auch *innerhalb* der Branche eine Geschlechtersegmentierung im Gange, die unter Rückgriff auf Naturalisierungen von Geschlechterunterschieden Frauen strukturell schlechter stellt (Sardadvar 2016). Die Dimension Geschlecht ist dabei oft mit der Dimension Herkunft verknüpft – etwa bei Beschäftigten, die Kopftuch tragen.

Die wissenschaftliche Debatte zu Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung fokussiert indes thematisch und empirisch häufig auf höher und hoch qualifizierte Bereiche. Dies mag mit einem Mittelschichtsbias zusammenhängen, der schon seit den 1970er-Jahren innerhalb der Frauenbewegung kritisiert wurde und sich zweifellos auch in der feministischen Forschung mitunter niederschlägt (Knapp 2012). Es liegt aber wohl auch an der Selektion empirisch vielversprechender Forschungsfelder: Frauenförderung in einem konkreten Sinn lässt sich zunächst einmal dort untersuchen, wo es sie überhaupt gibt, und das ist im niedrig qualifizierten, niedrig entlohnten Bereich allzu oft nicht der Fall. Die geringe Aufmerksamkeit für die Reinigungsbranche im Speziellen

spiegelt schließlich womöglich auch die gesellschaftliche Abwertung der Reinigungsarbeit wider.
(Sardadvar)

Mit der Reinigungsbranche möchte ich vor diesem Hintergrund in meinem Beitrag gezielt den Blick auf einen Arbeitsbereich am unteren Ende des Anerkennungs- und Entlohnungskontinuums richten. Dabei widme ich mich zum einen der Frage, wie die Branche auf Makroebene Gleichstellungsthemen aufmacht – über die niedrige und oft in Teilzeit als „Zuverdienst“ konzipierte Entlohnung, über die damit verbundenen niedrigen Frauenpensionen sowie generell über die wohlfahrtsstaatliche Politik in Hinblick auf „Einfach“- und Niedriglohnarbeit. Diese Zuwendung zu schlecht abgesicherten NiedrigverdienerInnen erscheint nicht nur generell als Gegenpol zur Untersuchung von Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung im höher und hoch qualifizierten Bereich immer wieder wichtig. Sie ist zudem vor dem Hintergrund aktueller Politik in Österreich – etwa dem Angriff auf wohlfahrtsstaatliche Absicherungsleistungen für NiedrigverdienerInnen – von besonderer Aktualität.

Zum anderen gehe ich auch darauf ein, wie auf der Mesoebene der Unternehmen Geschlechtergleichstellung in der Reinigungsbranche behindert oder gefördert wird – etwa über die vergeschlechtlichte Zuordnung von Männern und Frauen zu bestimmten Arbeitsbereichen, über Diversitätsmaßnahmen oder über Qualifizierungsangebote. Gerade die Qualifizierung wirft dabei auch Fragen dahingehend auf, in welchem Verhältnis kollektive und individuelle Förderung – aber auch Verantwortungszuschreibung – zueinander stehen.

Grundlage meines Beitrags, der einen Schwerpunkt auf die Situation in Österreich legt, sind Zwischenergebnisse aus dem laufenden Projekt SPLITWORK zu den Arbeitszeiten in der Pflege und der Reinigung, frühere eigene Forschungen mit KollegInnen zur Reinigungsbranche (Holtgrewe, Sardadvar 2012) sowie nationale und internationale Befunde wissenschaftlicher Forschung und praxisorientierter Projekte.

Literatur:

Holtgrewe, Ursula; Sardadvar, Karin (2012). Hard work. Job quality and organisation in European low-wage sectors. Synthesis report on company case studies for work package 6 of the walqing project. Vienna: FORBA.

Holtgrewe, Ursula; Sardadvar, Karin (2011). Social partnership in unlikely places: The commercial cleaning sector in Austria. walqing social partnership series 2011.1. Vienna: FORBA.

Krenn, Manfred (2015). Einfacharbeit – Auslaufmodell oder stabiles Arbeitsmarktsegment? Zur Entmythologisierung der „Wissensgesellschaft“ und daraus abgeleiteten Ausgrenzungserfahrungen für gering Qualifizierte. In: SWS-Rundschau, 55 (2), 150-169.

Bahl, Friederike (2014a). Lebensmodelle in der Dienstleistungsgesellschaft. Hamburg: Hamburger Edition.

Sardadvar, Karin (2016). »Schwere Arbeit machen Männer« – Deutungen von Differenz und Strukturen der Ungleichheit in der Reinigungsbranche. In: Feministische Studien, 2016 (2), 324-340.

Sardadvar, Karin; Kümmerling, Angelika; Peycheva, Darina (2015). Gendering work tasks in low-wage sectors. A comparative analysis of commercial cleaning in Austria, domiciliary elderly care in Germany and the waste sector in Bulgaria. In: Holtgrewe, Ursula; Kirov, Vassil; Ramioul, Monique (Hg.). Hard work in new jobs. The quality of work and life in European growth sectors, 208-228. Houndmills: Palgrave Macmillan.

Knapp, Gudrun-Axeli (2012). Im Widerstreit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Sardadvar, Karin (unter Begutachtung). Ausgelagert und unsichtbar: Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche.

Split Shifts and the Fragmentation of Working Lives (SPLITWORK). Fördergeber: Austrian Science Fund (FWF): V-598. Laufzeit: 2018–2021. Für Projektinformationen siehe: <https://bach.wu-wien.ac.at/d/research/projects/3187/>.

Frauen als Adressatinnen ländlicher Entwicklungsprogramme im Spannungsfeld zwischen feministischem Anspruch und realer Förderpraxis

Theresia Oedl-Wieser (Bundesanstalt für Bergbauernfragen)

Der Schwerpunkt der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) liegt in Österreich in der 2. Säule „Förderung der Ländlichen Entwicklung“. Über das Programm für die Entwicklung des ländlichen Raumes 2014-2020 (Programm LE 14-20) fließen in der aktuellen Förderperiode rund 8 Mrd. Euro in ländliche Regionen. Aus Geschlechterperspektive ist zu fragen, ob Frauen im selben Ausmaß wie Männer Nutznießerinnen der Maßnahmen dieses finanziell sehr gut dotierten Förderprogrammes sind. In Anbetracht der unterschiedlichen Lebenszusammenhänge von Frauen und Männern in ländlichen Regionen, die vielerorts noch immer von starren Geschlechterrollenbildern geprägt sind, ist es wichtig, die Probleme und Bedürfnisse von Frauen und Männern sichtbar zu machen und spezifische Bedarfe auch integrativ in LE Programmen zu berücksichtigen.

Die Vitalität ländlicher Räume wird in hohem Maße von den dort lebenden und arbeitenden Frauen bestimmt. Durch Ignoranz der Geschlechterspezifik ländlicher Entwicklungsprozesse – insbesondere auf regionaler und lokaler Ebene – werden gesellschaftliche Kosten verursacht und die soziale Akzeptanz für LE Programme und Maßnahmen sinkt. Weithin gilt die Umsetzung von Gleichstellung als Gradmesser für Demokratie und für die Modernisierung eines Staates, für wirtschaftliche Effizienz und als Schlüssel für eine „good governance“. Nicht nur normative Gründe sind hier also von großer Bedeutung, sondern Gleichstellung stellt auch einen wichtigen wirtschaftlichen Standortfaktor im ländlichen Raum dar. Die Interventionen des LE Programmes 14-20 sollten dazu beitragen, dass Frauen ihr Potenzial im Beruf und im Privaten entfalten können und ein selbstbestimmtes und existenzsicherndes Leben führen können.

Erfahrungen in der realen Förderpraxis haben gezeigt, dass Gleichstellung oft nur so wichtig, wie sie die Verwirklichung der ländlichen Entwicklungsziele unterstützt. Angesichts der wettbewerbs- und umweltorientierten Ausrichtung des Programms LE 14-20 – mehr als 2/3 des Budgets sind dafür vorgesehen –, stellt sich allerdings die Frage, welche Anknüpfungspunkte es hinsichtlich der Gleichstellung von Männern und Frauen gibt. Bei einigen Maßnahmen des Programms LE 14-20 lassen sich Verknüpfungen herstellen, da sie einerseits im weitesten Sinne personenbezogen sind (Maßnahmen Bildung und Beratung, Basisdienstleistungen und LEADER) und andererseits Diversifizierungsaktivitäten auf landwirtschaftlichen Betrieben fördern (Maßnahme Investitionen). Die Beteiligung von Frauen in diesen Maßnahmen oder in Projekten, insbesondere bei LEADER, hängt jedoch vielfach von den Rahmenbedingungen in den Regionen, wie etwa dem Vorhandensein und (frauen-)spezifischen Beratungs- und Unterstützungsstrukturen ab. Im Rückblick auf frühere

Förderperioden und in Kenntnis der aktuellen Förderperiode sind folgende Fragen von besonderem Interesse:

#1 Inwieweit ist der Anspruch auf Gleichstellung von Männern und Frauen in diesem Politikfeld praxistauglich?

#2 Sind, angesichts bestehender Benachteiligungen für Frauen, im Programm LE 14-20 spezifische Fördermaßnahmen für Frauen im Sinne einer positiven Diskriminierung programmiert worden?

#3 Welche Erkenntnisse liefern die Ergebnisse der Zwischenevaluierung AIR 2019 und der Begleitforschung zu Gleichstellung hinsichtlich der Förderung von Frauen im Programm LE 14-20?

Das Spannungsfeld zwischen feministischem Anspruch und realer Förderpraxis im Rahmen von LE Programmen wird im Beitrag unter Bezugnahme auf die Erkenntnisse einer langjährigen Befassung mit Gleichstellungsfragen in ländlichen Entwicklungsprozessen sowie der Präsentation aktueller Evaluierungs- und Studienergebnisse der AIR 2019 veranschaulicht. Die EU hat seit den 1990er Jahren ein relativ fortschrittliches Gender-Regime etabliert, es kommt jedoch auf die Bereitschaft des Mitgliedstaates und auf die Ausrichtung des Politikfeldes an, ob das Interesse besteht, Veränderungen zuzulassen und das bestehende politische Paradigmen zu ändern.

Einkommen von Ärztinnen und Ärzten in Österreich

Monika Riedel, Miriam Reiss (IHS Wien)

Hintergrund. Im internationalen Kontext rangiert Österreich mit einem Frauenanteil von 47 % (2015) bei berufsausübenden Ärztinnen und Ärzten im Mittelfeld. Besonders Kinderheilkunde, Dermatologie und psychiatrische Fächer erscheinen mit Frauenanteilen von über 50 % als „weibliche Fächergruppen“. Die Allgemeinmedizin ist praktisch ausgeglichen (Frauenanteil: 51 %). In Österreich ist das Maß an Transparenz bezüglich Einkünften von Ärztinnen und Ärzten vergleichsweise gering, trotz der hohen Relevanz dieser für die öffentliche Gesundheitsversorgung. Internationale Arbeiten bestätigen, dass auch im ärztlichen Beruf Gender Pay Gaps häufig sind, und zeigen, dass diese Gaps stark mit Unterschieden in Fächerwahl und individuellen Arbeitszeiten einhergehen.

Zielsetzung. Österreichische Einkommensdaten werden herangezogen, um festzustellen, wie hoch geschlechtsspezifische Unterschiede in den Einkünften im ärztlichen Beruf ausfallen, wie sie in verschiedenen Tätigkeitsgruppen innerhalb des Berufs variieren, und ob ein Zusammenhang mit den beiden Faktoren festgestellt werden kann, die laut Royal College of Physicians die wesentlichsten Determinanten für die geschlechtsspezifische Fächerwahl im medizinischen Beruf darstellen: Planbarkeit und PatientInnen- versus Technologieorientierung.

Methode und Daten. Im Rahmen einer umfassenden Studie untersuchte das IHS auf Basis von Lohn- und Einkommensteuerdaten die Einkünfte verschiedener Gruppen von ÄrztInnen sowie Einflussfaktoren auf diese Einkünfte. Für die Berechnungen wurden pseudonymisierte Daten des Bundesministeriums für Finanzen, des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger sowie des Wiener Krankenanstaltenverbundes verwendet. Es wurden sowohl Einkünfte aus selbständiger Arbeit/Gewerbebetrieb als auch Einkünfte aus unselbständiger Arbeit betrachtet und summiert, wobei das Hauptaugenmerk auf jenen Einkünften liegt, die aus ärztlicher Tätigkeit erzielt wurden.

Ergebnis. Es zeigt sich, dass die Einkünfte von ÄrztInnen in Österreich sehr heterogen sind, wobei die Fachgruppenzugehörigkeit bei niedergelassenen ÄrztInnen einen bedeutenden Einflussfaktor darstellt. Die Einkommensunterschiede im ärztlichen Beruf sind beträchtlich, vor allem bei selbständiger Tätigkeit. Die Ergebnisse bezüglich Einkommensunterschieden und Determinanten der Fächerwahl sind noch in Arbeit.